

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง																
กิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้															ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กิจกรรมที่ ๑	การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	←												→		
กิจกรรมที่ ๒	การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป	←												→		
กิจกรรมที่ ๓	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน	←												→		
กิจกรรมที่ ๔	การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ	←												→		
แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง																
กิจกรรมที่ ๑	ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่งเพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ	←												→	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมวิชาการเกษตร ๔.๐

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา งานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อ นำมาจัดทำแผนสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เสนอกรมฯ เห็นชอบและดำเนินการสรรหาใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐														ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานศึกษา สภาพกำลังคนของ กรมวิชาการเกษตร ๔.๐
แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล															
กิจกรรม จัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙) มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้														๑๑,๓๙๔,๙๐๐	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร และทุกกลุ่มใน กองบริหารทรัพยากร บุคคล
๑. ตรวจสอบรายละเอียดเอกสารการขอระบบบริหารจัดการงาน ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ขอระบบ															
๒. ตรวจสอบ/ทดสอบการใช้งานระบบใหม่ และปรับปรุง/แก้ไขให้ ตรงตามความต้องการ															
๓. ส่งมอบงานภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๙															
แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)															
กิจกรรม การใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้														ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล กลุ่มทะเบียน ประวัติและข้อมูลบุคคล
๑. จัดทำคู่มือการใช้งาน ขั้นตอนการดำเนินการรายงานตัวและ รับรองข้อมูลของข้าราชการ ผ่านระบบ SEIS															
๒. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการรายงานตัวในระบบ SEIS															
๓. ตรวจสอบข้อมูล															
๔. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการตรวจสอบข้อมูลและรับรองข้อมูล ผ่านระบบ															
๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ลงนามในระบบ															

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล																
	กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๗ เรื่อง				←									←	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานจัดทำ แผนการสื่อสารฯ
	กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลใน รูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ อย่างน้อย ๗ เรื่อง				←									←	ไม่ใช้งบประมาณ	
แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง																
กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้														ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล กลุ่มพัฒนา บุคคล	
	๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษา แนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลพื้นฐาน	↔														

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๒. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมฯ และช่องทางการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาตามข้อ ๑ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service) ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)			↔											ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาบุคคล
๓. กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e - learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม				↔											
๔. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด						←							→		
๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอ											↔	→			

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล																
กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้															ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาบุคคล
๑.	ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	←			→											
๒.	แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ					←								→		
๓.	ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ											←		→		
แผนงานที่ ๘ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม																
กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้															ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมวิชาการเกษตร
๑.	ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	←			→											
๒.	เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน					←										
๓.	แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน											←		→		

แผนงาน/กิจกรรม		แผนการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
	๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และ รายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ							↔					ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กรมวิชาการเกษตร	
	๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และ รายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ											↔			
แผนงานที่ ๙ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ															
กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้														ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กรมวิชาการเกษตร
	๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	↔													
	๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน			↔											
	๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน					↔									
	๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และ รายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ							↔							
	๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และ รายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ											↔			
แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร															
	กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่นการ บริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม									↔			๔๓,๒๐๐	กองบริหารทรัพยากร บุคคล กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	
	กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ	←											๑๐๐,๒๖๕		
	กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การ ปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน/มูลนิธิ									↔			ไม่ใช้งบประมาณ		

แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐ แผนงาน ๑๒ ตัวชี้วัด

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรม วิชาการเกษตร มีอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจและบริบทที่ เปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง	แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายใน และการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง	๑๕	๑๐๐	๕๐
		๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	แผนงานที่ ๒ แผนสรรหา บุคลากรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง			๒๕
		๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐				๒๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมี ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่ทันสมัยและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหาร จัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบ อิเล็กทรอนิกส์	แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางาน ด้านทรัพยากรบุคคล	๒๕	๑๐๐	๒๕
		๕. ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูล ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งาน โปรแกรมระบบทะเบียนประวัติ ข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)			๒๕
		๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสาร และสร้างความรู้ความเข้าใจใน การบริหารทรัพยากรบุคคล			๒๕
		๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				๒๕

สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐ แผนงาน ๑๒ ตัวชี้วัด (ต่อ)

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของ กรมวิชาการเกษตร มี ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ ทันสมัยทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	๘. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของ บุคลากรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๒๕	๑๐๐	๕๐
		๙. ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนา รายบุคคล			๕๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๑๐. ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	แผนงานที่ ๘ แผนส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	๒๐	๑๐๐	๕๐
		๑๑. ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน	แผนงานที่ ๙ แผนป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ			๕๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงานมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพัน ของกรมวิชาการเกษตร	แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนา คุณภาพชีวิต ความผาสุก และ ความผูกพันของกรมวิชาการ เกษตร	๑๕	๑๐๐	๑๐๐

แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในกองและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมวิชาการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป

รวมทั้งเป็นการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน โดยดำเนินการจัดทำร่างข้อเสนอจำนวน ๔ กิจกรรม เพื่อเสนอกรมวิชาการเกษตรพิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐) จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กิจกรรมที่ ๒ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป กิจกรรมที่ ๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน กิจกรรมที่ ๔ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑ คะแนน = จัดทำร่างข้อเสนอตามกิจกรรมเพื่อเสนอกรมฯ พิจารณา จำนวน ๒ กิจกรรม ๒ คะแนน = จัดทำร่างข้อเสนอตามกิจกรรมเพื่อเสนอกรมฯ พิจารณา จำนวน ๔ กิจกรรม ๓ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๒ กิจกรรม ๔ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๓ กิจกรรม ๕ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๔ กิจกรรม	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงานที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลังข้าราชการที่จะว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภารกิจการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร

เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ แผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้ ๑) นักวิทยาศาสตร์ (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพสินค้า กมพ. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาตรี/โท สาขาเทคโนโลยีทางอาหาร ๒) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิชาการ สวร. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชไร่ ๓) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิชาการ สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช) ๔) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.เชียงราย สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช) ๕) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.ตรัง สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช) ๖) นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชไร่ กวป. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก สาขาวิชากีฏวิทยา	ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๙ ๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๙ ๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙ ๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙ ๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม จัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙) มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ตรวจสอบรายละเอียดเอกสารการขอระบบบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ขอระบบ ๒. ตรวจสอบ/ทดสอบการใช้งานระบบใหม่ และปรับปรุง/แก้ไขให้ตรงตามความต้องการ ๓. ส่งมอบงานภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๙	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ ๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่

แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งานและขั้นตอนการดำเนินการ ด้วยคู่มือ เพื่อให้ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรรายงานตัวในระบบ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อรับรองข้อมูล และนำเสนอผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ลงนามในระบบต่อไป

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม การใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. จัดทำคู่มือการใช้งาน ขั้นตอนการดำเนินการรายงานตัวและรับรองข้อมูลของข้าราชการ ผ่านระบบ SEIS ๒. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการรายงานตัวในระบบ SEIS ๓. ตรวจสอบข้อมูล ๔. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการตรวจสอบข้อมูลและรับรองข้อมูลผ่านระบบ ๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ลงนามในระบบ	ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูลในระบบ ทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ๑ คะแนน = ร้อยละ ๙๑ - ๙๑.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๙๒ - ๙๒.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๓ - ๙๓.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๙๔ - ๙๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการสื่อสารให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง)	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)
กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง)		

แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ๒. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมฯ และช่องทางการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาตามข้อ ๑ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology) ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service) ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป สูตรการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
๓. กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e - learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ ๓.๑ ข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี เพื่อการทำงานภาครัฐ แต่ที่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่หัวหน้างาน และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี เช่น หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๓.๒ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กลุ่มตรวจสอบภายใน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และข้าราชการที่มีบทบาทหัวหน้างาน เช่น หลักสูตรกำกับติดตามการพัฒนาข้อมูลในหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๓.๓ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ อธิบดีกรมวิชาการเกษตรและรองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร เช่น หลักสูตรกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอบรมผ่านทาง e - learning ตามช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ ต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ./TDGA/สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ๔. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด ๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ		

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการประเมินความรู้ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะ/พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนา แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ ๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ	ตัวชี้วัด ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ คะแนน = ร้อยละ ๙๓ - ๙๓.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๙๔ - ๙๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๕ - ๙๕.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๙๖ - ๙๖.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๗ ขึ้นไป	กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๘ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน ๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ	ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต

แผนงานที่ ๙ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุน ให้นำหน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน ๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ	ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม	ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	กิจกรรมที่ ๑ กองการเจ้าหน้าที่
กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ		กิจกรรมที่ ๒ สำนักงานเลขานุการกรม
กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน/มูลนิธิ		กิจกรรมที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่

๒. แผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/หลักสูตร		ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	
		พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑	นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง รุ่นที่ ๕								←	→				๑,๓๘๕,๔๐๐
๒	นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับต้น รุ่นที่ ๘				←	→								๙๐๐,๐๐๐
๓	ข้าราชการบรรจุใหม่ : ต้นกล้าพันธุ์ กวก. (๓ รุ่น)				←							→		๙๕๔,๐๐๐
๔	การใช้ข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลส่วนบุคคล				←	→								๒๕,๐๐๐
๕	การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร			↔										๕๐,๐๐๐
๖	กาการประยุกต์ใช้โปรแกรม และการสืบค้นข้อมูลด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีประสิทธิภาพ								←	→				๓๐๐,๐๐๐
๗	แนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและการพัสดุประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙							←	→			→		๔๕๐,๐๐๐
๘	การใช้สถิติกับงานวิจัยเกษตร							←	→					๒๕๐,๐๐๐
๙	วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.)				←								→	๒๕๐,๐๐๐
๑๐	นักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)		←										→	๑๓๒,๐๐๐
๑๑	นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.)		←										→	๔๕๐,๐๐๐
๑๒	เสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)		←										→	๕๓,๖๐๐
													รวม	๕,๒๐๐,๐๐๐